



PUTUSAN

Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

Pimpinan PT. PANAMTEX, yang diwakili oleh Direktur H. Husni Saleh berkedudukan di Desa Pandanarum, Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Daryanto, S.H., Advokat, beralamat di Ruko Semarang Indah Blok C.8 Nomor 25 Perumahan Semarang Indah, Jalan Madukoro Raya, Kelurahan Tawang Mas, Semarang Barat, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 19 September 2016;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n :

1. **NUR KHASANAH**, bertempat tinggal di Wuled RT 03 RW 02, Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan;
2. **MALIKI**, bertempat tinggal di Wuled RT 03 RW 02 Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan;

Keduanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Eko Novriansyah, S.H., dan kawan-kawan, Tim Advokasi Dewan Pengurus Pusat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, beralamat di Jalan Jatinegara Barat III Nomor 68 F Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Agustus 2016;

Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata sekarang Para Termohon Kasasi dahulu sebagai Para Penggugat telah menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada pokoknya sebagai berikut:

I. Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial

1. Bahwa Para Penggugatpekerja yang bekerja di perusahaan PT. Panamtex yang beralamat di Desa Pandanarum Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan;

Hal. 1 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut Undang Undang 2 tahun 2004), yang Para Penggugat kutip menyatakan:

“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.”

Dengan demikian, maka Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Semarang yang beralamat di Jalan Siliwangi Nomor 512, Jawa Tengah;

1. Bahwa Penggugat I adalah pekerja yang bekerja di perusahaan Tergugat dengan status hubungan kerja karyawan kontrak sejak bulan Juli 2010 dibagian Op. Palet sampai dengan gugatan ini diajukan adalah bernama PT. Panamtex yang beralamat di Desa Pandanarum Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan, dengan upah terakhir sebesar Rp1.270.980,00 (satu juta dua ratus tujuh puluh ribu sembilan ratus delapan puluh rupiah). Bahwa Penggugat I tidak diperpanjang kontraknya sejak tanggal 14 Juli 2015;
2. Bahwa Penggugat II adalah pekerja yang bekerja di perusahaan Tergugat dengan status hubungan kerja karyawan kontrak sejak bulan Februari 2010 dibagian Kepala Ruangan (Karo) sampai dengan gugatan ini diajukan adalah bernama PT. Panamtex yang beralamat di Desa Pandanarum Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan, dengan upah terakhir sebesar Rp1.335.980,00 (satu juta tiga ratus tiga puluh lima ribu sembilan ratus delapan puluh). Bahwa Penggugat II tidak diperpanjang kontraknya sejak tanggal 14 Juli 2015;
3. Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan “Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu yang memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tida Tertentu”. Oleh Karena pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh (Penggugat I Nur Khasanah) adalah sebagai Operator Palet dan (Penggugat II Maliki) adalah Kepala Ruangan (Karo), dan pekerjaan ini merupakan jenis pekerjaan yang bersifat terus-menerus ada di PT. Panamtex, maka

Hal. 2 dari 21 hal. Put. Nomor 263 K/Pdt. Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerjaan tersebut termasuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga hubungan kerja antara pengusaha dengan pihak pekerja/buruhnya tidak dapat dilakukan dengan sistem (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)) antara pekerja/buruh (Penggugat I Nur Khasanah) dan (Penggugat II Maliki) dengan pihak pengusaha PT. Panamtex tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sehingga demi hukum Perjanjian Kerja Kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan status pekerja/ buruh (Penggugat I Nur Khasanah) dan (Penggugat II Maliki) demi hukum berubah menjadi pekerja/buruh tetap di PT. Panamtex;

4. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat jelas-jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang isinya kami kutip:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan kerja;
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ buruh;
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

5. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak dan "Batal Demi Hukum" sehingga Tergugat wajib mempekerjakan kembali pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang isinya kami kutip:

"Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum";

Hal. 3 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017



6. Bahwa Para Penggugat telah mengupayakan musyawarah melalui perundingan bipartit dengan Tergugat atas PHK sepihak tersebut, namun Tergugat tidak beritikad baik untuk mengupayakan penyelesaian perselisihan PHK secara damai dan kekeluargaan;
7. Bahwa oleh karena perundingan yang telah diupayakan tidak menghasilkan persetujuan maka Para Penggugat mengajukan Permohonan Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pekalongan, yang mana tidak mencapai kesepakatan antara Para Penggugat dan Tergugat, sehingga pihak Mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis Nomor 567/612/2015, tertanggal 13 Oktober 2015, dengan isi anjuran sebagai berikut:

Menganjurkan

- 1) Agar pihak pengusaha memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Nur Khasanah:

❖ Pesangon : $2 \times 6 \times \text{Rp}1.271.000,00 = \text{Rp}15.252.000,00$

❖ Penghargaan masa kerja: $2 \times \text{Rp}1.271.000 = \text{Rp}2.542.000,00$

Jumlah = $\text{Rp}17.794.000,00$

❖ Uang penggantian hak:

- 15% (uang perumahan, pengobatan & perawatan) x $\text{Rp}17.794.000,00 = \text{Rp}2.669.100,00$

- Uang pengganti cuti yang belum diambil
 $(\text{Rp}1.271.000,00 : 25 = \text{Rp}50.840,00 \times 12 \text{ hari})$
= $\text{Rp}610.080,00$

Jadi jumlah pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus dibayarkan adalah $\text{Rp}21.073.080,00$ (dua puluh satu juta tujuh puluh tiga ribu delapan puluh rupiah);

b. Maliki:

❖ Pesangon: $2 \times 6 \times \text{Rp}1.355.000,00 = \text{Rp}16.271.000,00$

❖ Penghargaan masa kerja: $2 \times \text{Rp}2.711.980 = \text{Rp}2.711.960,00$

Jumlah = $\text{Rp}18.983.720,00$

❖ Uang penggantian hak:

- 15% (uang perumahan, pengobatan & perawatan) x $\text{Rp}18.983.100,00 = \text{Rp}2.847.465,00$

- Uang pengganti cuti yang belum diambil
 $(\text{Rp}1.355.980,00 : 25 = \text{Rp}54.239,00 \times 12 \text{ hari})$



= Rp650.868,00

Jadi jumlah pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus dibayarkan adalah Rp22.482.053,00 (dua puluh dua juta empat ratus delapan puluh dua lima puluh tiga rupiah).

- 2) Agar pihak pengusaha memberikan surat pengalaman kerja kepada pihak pekerja;
 - 3) Agar pihak pekerja menerima seluruh kompensasi yang diberikan oleh pihak pengusaha;
 - 4) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima anjuran ini;
8. Bahwa atas anjuran tersebut Para Penggugat menyatakan menerima anjuran tertulis yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Pekalongan, maka Para Penggugat mengajukan gugatan *a quo* melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang guna mendapatkan penyelesaian dan kepastian hukum atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Para Penggugat dan Tergugat, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 14 *juncto* Pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang Undang 02/2004), yang menyatakan:
- “...1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat;
- 2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat..”
9. Bahwa dengan sudah tidak diperkenankannya Para Penggugat bekerja pada Tergugat, maka sangat sulit diharapkan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat bisa berlangsung kondusif, sehingga hal tersebut telah mengakibatkan ketidakpastian atas hak-hak Para Penggugat secara hukum dan ketidakpastian atas kelangsungan hidup Para Penggugat dan keluarganya, karena tidak dibayarkannya hak-hak Para Penggugat, ditambah lagi tidak adanya itikad baik dari Tergugat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini, maka untuk itu demi kepastian hukum,

Hal. 5 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Para Penggugat dapat menerima PHK, apabila hak-hak normatif dari Para Penggugat selaku pekerja dipenuhi dan dibayar oleh Tergugat, sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan (*vide*: Pasal 156 ayat (1) Undang Undang 13/2003);

10. Bahwa Para Penggugat telah di PHK oleh Tergugat dengan alasan efisiensi maka hak-hak normatif yang harusnya diperoleh Para Penggugat (*vide*: Pasal 164 ayat (3) Undang Undang 13/2003) yang berbunyi “pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).” Adalah sebesar Rp68.589.940,00 (enam puluh delapan juta lima ratus delapan puluh sembilan ribu sembilan ratus empat puluh rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

A. Hak Penggugat I (Masa Kerja 5 Tahun)

➤ Uang Pesangon

$$\begin{aligned} &= 2 \times 6 \text{ bulan upah} \times \text{upah terakhir yang diterima} \\ &= 2 \times 6 \times \text{Rp1.271.980,00} = \text{Rp15.263.760,00} \end{aligned}$$

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja

$$\begin{aligned} &= 2 \times \text{upah terakhir yang diterima} \\ &= 2 \times \text{Rp1.271.980,00} = \text{Rp2.543.960,00} \end{aligned}$$

➤ Uang Penggantian Hak

$$\begin{aligned} &= 15\% (\text{uang perumahan, pengobatan, \& perawatan}) \times (\text{uang} \\ &\quad \text{pesangon} + \text{uang penghargaan masa kerja}) \\ &= 15\% \times (\text{Rp15.263.920,00} + \text{Rp2.543.960,00}) \\ &= 15\% \times \text{Rp17.807.880,00} = \text{Rp2.671.182,00} \end{aligned}$$

➤ Upah terakhir bulan Juli 2015 s.d Mei 2016 belum dibayarkan

$$= \text{Rp1.271.980} \times 10 \text{ bulan} = \text{Rp12.719.800,00}$$

Total Yang seharusnya diterima Penggugat I

$$\begin{aligned} &= \text{Uang Pesangon} + \text{uang Penghargaan Masa Kerja} + \text{uang} \\ &\quad \text{penggantian hak} + \text{Upah Terakhir Bulan Juli 2015 s/d Januari} \\ &\quad \text{2016 belum dibayar} = \text{Rp33.198.862,00} \end{aligned}$$

Terbilang (tiga puluh tiga juta seratus sembilan puluh delapan ribu delapan ratus enam puluh dua rupiah);

Hal. 6 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017



B. Hak Penggugat II (Masa Kerja 5 Tahun 5 Bulan)

- Uang Pesangon
= 2 x 6 bulan upah x upah terakhir yang diterima
= 2 x 6 x Rp1.355.980,00 = Rp16.271.760,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
= 2x upah terakhir yang di terima
= 2x Rp1.355.980,00 = Rp2.711.960,00
- Uang Penggantian Hak
= 15% x (uang pesangon + uang penghargaan masa kerja)
= 15% x (Rp16.271.760,00 + Rp2.711.960,00)
= 15% x Rp18.983.720,00 = Rp2.847.558,00
- Upah terakhir bulan Juli 2015^{s/}dMei 2016 belum dibayarkan
= Rp1.355.980 x 10 bulan = Rp13.559.800,00

Total Yang seharusnya diterima Penggugat II

= Uang Pesangon + uang Penghargaan Masa Kerja + uang
penggantian hak + Upah Terakhir Bulan Juli 2015 s/d Januari
2016 belum dibayar = Rp35.391.078,00

Terbilang (tiga puluh lima juta tiga ratus sembilan puluh satu ribu tujuh
puluh delapan rupiah);

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada
Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang agar
memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat telah
berakhir/ putus karena PHK;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang
penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah terakhir Para
Penggugat sebesar) = Rp68.589.940,00 (enam puluh delapan juta lima
ratus delapan puluh sembilan ribu sembilan ratus empat puluh rupiah);

A. Hak Penggugat I (Masa Kerja 5 Tahun)

- Uang Pesangon:
= 2 x 6 bulan upah x upah terakhir yang diterima
= 2 x 6 x Rp1.271.980,00 = Rp15.263.760,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja:
= 2 x upah terakhir yang di terima
= 2 x Rp1.271.980,00 = Rp2.543.960,00

Hal. 7 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017



- Uang Penggantian Hak:
= 15% (uang perumahan, pengobatan, & perawatan) x (uang pesangon + uang penghargaan masa kerja)
= 15% x (Rp15.263.920,00 + Rp2.543.960,00)
= 15% x Rp17.807.880,00 = Rp2.671.182,00
- Upah terakhir bulan Juli 2015 s/d Mei 2016 belum dibayarkan
= Rp1.271.980 x 10 bulan = Rp12.719.800,00

Total Yang seharusnya diterima Penggugat I:

= Uang Pesangon + uang Penghargaan Masa Kerja + uang penggantian hak + Upah Terakhir Bulan Juli 2015 s/d Januari 2016 belum dibayar = Rp33.198.862,00

Terbilang (tiga puluh tiga juta seratus sembilan puluh delapan ribu delapan ratus enam puluh dua rupiah);

B. Hak Penggugat II (Masa Kerja 5 Tahun 5 Bulan)

- Uang Pesangon
= 2 x 6 bulan upah x upah terakhir yang diterima
= 2 x 6 x Rp1.355.980,00 = Rp16.271.760,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
= 2 x upah terakhir yang diterima
= 2 x Rp1.355.980,00 = Rp2.711.960,00
- Uang Penggantian Hak
= 15% x (uang pesangon + uang penghargaan masa kerja)
= 15% x (Rp16.271.760,00 + Rp2.711.960,00)
= 15% x Rp18.983.720,00 = Rp2.847.558,00
- Upah terakhir bulan Juli 2015 s/d Mei 2016 belum dibayarkan
= Rp1.355.980 x 10 bulan = Rp13.559.800,00

Total Yang seharusnya diterima Penggugat II

= Uang Pesangon + uang Penghargaan Masa Kerja + uang penggantian hak + Upah Terakhir Bulan Juli 2015 s/d Januari 2016 belum dibayar = Rp35.391.078,00

Terbilang (tiga puluh lima juta tiga ratus sembilan puluh satu ribu tujuh puluh delapan rupiah);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

A. Penerima Kuasa tidak memiliki *legal standing*;

Bahwa penerima kuasa dari Para Penggugat dalam perkara *a quo* adalah Eko Novriansyah Putra. SH, M.A. Tholib, Benny A. Adam, Warsid, Duloh Abduloh, Jefri Arisman, merupakan Tim Advokasi DPP (Dewan Pengurus Pusat) Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI) yang disebut "Tim Pembela Pekerja Muslim Indonesia" sesuai surat keputusan DPP PPMI Nomor 77/KPTS/DPP PPMI/XII/2015. Sedangkan Para Penggugat adalah mantan Para Pekerja PT. Panamtex, yang saat masih dalam hubungan kerja adalah anggota Serikat Pekerja SPN PT. Panamtex dengan Ketua saudara M. Ibnu Mas'ud dan sekretaris M. Zaenal, dan sampai saat ini masih sah sebagai wakil pekerja di PT. Panamtex dengan demikian dalam berperkara *a quo* yang berhak mewakili dan bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di PHI dalam perkara *a quo* adalah SP SPN PT. Panamtex; Bahwa SP-SPN PT. Panamtex sudah terbentuk dan tercatat sebagai SP yang sah di perusahaan, hal mana dibuktikan adanya data verifikasi keanggotaan SP-SPN Panamtex di Disnaker Kabupaten Pekalongan (kurang lebih 900 anggota/ bekerja), dan Para Penggugat sah masih terikat hubungan kerja dalam setiap bulannya melakukan pembayaran iuran anggota SP-SPN Panamtex. Sekiranya para Penggugat mengklaim saat ini adalah anggota PPMI atau PPA SP PPMI PT. Panamtex, itu dilakukan ketika para Penggugat tidak memiliki hubungan kerja lagi dengan perusahaan/ PT. Panamtex. Detailnya Para Penggugat yang sudah selesai hubungan kerjanya (PKWT berakhir), membentuk/ mencatatkan keberadaan PPA SP PPMI PT. Panamtex. Bahwa bukti pencatatan PPA SP PPMI pada Maret 2016, jadi terbentuk 8 (delapan) bulan Kemudian sejak permasalahan mulai muncul (Agustus 2015), dan KTA PPMI yang diperoleh para Penggugat dari DPP PPMI pada bulan Desember 2015. Jadi dapatlah disimpulkan bahwa PPA SP PPMI PT. Panamtex dibentuk oleh pekerja pekerja yang telah berakhir hubungan kerjanya/selesai PKWT, dan terkesan sebagai tindakan akal-akalan menciptakan SP yang jadi jadian dengan untuk dapat beracara;

Fakta lain adalah bahwa kuasa para Penggugat dalam Surat kuasanya menyatakan hanya memberikan kuasa kepada "Tim Pembela Pekerja Muslim" untuk bertindak menjalankan perkara/perselisihan PHK, padahal dalam

Hal. 9 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perkara *a quo*, terdapat perkara/perselisihan Hak (adanya tuntutan PKWTT). Maka surat kuasa yang dibuat para Penggugat kepada tim Kuasa hukumnya, menjadi tidak sah karena surat kuasa khusus yang dibuat tidak secara khusus dan rinci menerangkan maksud pemberian surat kuasa tersebut;

Bahwa pembentukan dan pencatatan PPA PPMI PT. Panamtex, memang sebuah fakta adanya. Namun demikian pembentukan dan pencatatannya dilakukan ketika para Penggugat tidak terikat lagi dalam hubungan kerja, tentu saja ini bertentangan dengan asas-asas dalam Undang Undang Nomor 21/2000. Dengan cara licik inilah, kemudian para Penggugat merasa berhak memberikan kuasa kepada tim pembela pekerja muslim Indonesia (TPPMI), padahal Menurut ketentuan Pasal 87 Undang Undang Nomor 2/2004 yang berhak beracara di PHI adalah Serikat Pekerja/Organisasi Pengusaha. Bahwa dalam kaitan ini Tergugat meminta Para Penggugat/Kuasa Hukumnya membuktikan bahwa unsur-unsur Pasal 87 tersebut sudah dipenuhi;

Penerima kuasa para Penggugat untuk dapat memiliki legal standing, maka harus bertindak dalam kapasitasnya sebagai pengurus serikat Pekerja. Selain itu, para Penggugat dan kuasanya seharusnya memperhatikan ketentuan syarat surat kuasa khusus sebagaimana dalam SE MA RI Nomor 6 Tahun 1994 menyatakan bahwa surat kuasa harus bersifat khusus, dan ketentuan itu dipertegas dalam Sema RI Nomor 07 tahun 2012 tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi pengadilan;

- B. Petitum angka (2) kontradiksi dengan Posita Gugatan angka (1) dan angka (2)
- Bahwa petitum gugatan angka (2) berbunyi "menyatakan Hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat telah berakhir/putus karena PHK"; Petitum yang demikian sangatlah jelas bertentangan/ kontradiksi dengan positanya angka (1) dan angka (2) dimana para Penggugat tegas mengakui bahwa hubungan kerjanya adalah PKWT/ kontrak dan putus hubungan kerja demi hukum karena masa PKWT/kontrak berakhir. Dalam kaitan ini, status hubungan kerja para Penggugat masih tetap PKWT, dan oleh karenanya Tergugat menantang kepada para Tergugat, kapan para Penggugat mempermasalahkan perihal PKWTnya dan Sejak kapan PKWTnya berubah menjadi PKWTT?? Seingat Tergugat, selama para Penggugat menjalani hubungan kerja PKWT, belum pernah mempermasalahkan kepada Tergugat apalagi ke pegawai pengawas ketenagakerjaan (yang berwenang dalam penegakan hukum ketenagakerjaan). Jadi sekiranya para Penggugat

Hal. 10 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

merasa sudah PKWTT bertepatan saat gugatan ini diajukan, tanpa terlebih dahulu melakukan perbuatan/tindakan hukum (Bipartit dan terbitnya nota pemeriksaan), maka dipastikan status hubungan kerja masih tetap PKWT. Dalam posita posita gugatan tak satupun menguraikan Bagaimana peristiwa hukum berubahnya PKWT menjadi PKWTT. Jadi tetaplah bahwa peristiwa berakhirnya hubungan kerja dalam perkara *a quo* karena Waktu Kontrak/PKWT, kemana para pihak sudah sama-sama tahu. Dimana letak PHK sepihaknya?? Bahwa adanya kontradiksi posita dengan petitum tersebut sudah cukup untuk menunjukkan suatu gugatan mengandung cacat formil dalam bentuk *obscuur libel*;

C. Posita tidak diminta dalam petitum;

Bahwa dalam dalil gugatan para Penggugat menguraikan pekerjaan para Penggugat di PT tanaman teks tersebut jenis pekerjaan yang bersifat tetap sehingga hubungan kerja tidak dapat dilakukan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT. Selanjutnya saat PKWT berakhir, para Penggugat beralih hubungan kerjanya demi hukum berubah menjadi PKWTT.

Jadi dapatlah diketahui, semangat para Penggugat adalah menuntut adanya hubungan kerja berdasar PKWTT/Pekerja Tetap, maka tidak dapat dipungkiri bahwa dalam perkara ini telah muncul adanya Perselisihan Hak. Bahwa tentang hal ini tergambar dalam posita gugatan angka (3), akan tetapi perselisihan hak (permintaan PKWT menjadi PKWTT) yang demikian itu tidak dimintakan dengan tegas dalam petitum gugatan, artinya dalam surat gugatan sama sekali tidak muncul petitum terkait perselisihan hak;

Tergugat berkeyakinan PKWT antara Tergugat dengan para Penggugat tidak ada masalah, karena sejak awal para Penggugat setuju dan selama bekerja dengan sistem PKWT. Faktanya para Penggugat tidak pernah mengadu ke pengawas Disnaker sehingga selama itu pula Tergugat juga tidak pernah mendapat nota pemeriksaan, jadi PKWT jelas tidak ada masalah;

Dengan demikian disini ada beda pendapat tentang sanaan dan penafsiran Pasal PKWT, maka disinilah yang dinamakan perselisihan hak dan itu ditemukan dalam posita gugatan. Namun demikian, sebagaimana diuraikan diatas bahwa posita para Penggugat yang ditengarai sebagai perselisihan hak itu, tidak dimintakan dalam petitum. Oleh karenanya hal yang demikian adalah sesuatu yang konyol yang semestinya tidak terjadi. Bahkan dalam setiap replik nya dalam nomor perkara yang lainnya, para Penggugat dengan tegas menyatakan bukan perselisihan hak;

Hal. 11 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Bahwa jelas-jelas dalam perselisihan *a quo* ada/ terdapat perselisihan Hak yang harus dimintakan dalam petitumnya, dimana Nanti harus diputus terlebih dahulu oleh majelis hakim sebelum perselisihan PHKnya (Pasal 86 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004). Bagaimana majelis akan memberikan putusan tentang perselisihan haknya, ketika para Penggugat sendiri tidak meminta petitum perselisihan hak (PKWT ke PKWTT)??

Bahwa majelis hakim hanya terbatas mengabulkan hal-hal yang di secara tegas dalam petitum gugatan. Dalam perkara *a quo*, meskipun sesuatu hal atau hak (PKWT menjadi PKWTT) dikemukakan dengan jelas dan tegas dalam dari gugatan, serta hal atau hak itu dapat dibuktikan para Penggugat dalam persidangan, namun hal itu tidak dapat dikabulkan oleh majelis hakim apabila tidak diminta dalam petitum. Sesuatu yang tidak dituntut (PKWTT-nya) dalam petitum dalam perkara *a quo*, maka tidak dapat dipertimbangkan dalam putusan;

D. Gugatan Para Penggugat adalah **Prematur**, terkait Putusan MK Nomor 07/PUU-XII/2014

Bahwa dalil gugatan para Penggugat pada intinya, mempermasalahkan PT. Panamtex terkait sistem hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu/PKWTT-nya yang dianggap melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13/2003, maka para Penggugat berkesimpulan "Demi Hukum" PKWT berubah menjadi PKWTT/ perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Bahwa menurut Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, yaitu dalam putusannya Nomor 07/PUU-XII/2014 terkait ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13/2003, MK memaknai frase "Demi Hukum" itu terkait pengesahan proses peralihan status dari PKWT ke PKWTT melalui Penetapan Pengadilan Negeri. Sebelum ke pengadilan negeri, kedua belah pihak telah menempuh upaya perundingan bipartit tetapi tidak mencapai kesepakatan, dan adanya nota hasil pemeriksaan pegawai pengawas Ketenagakerjaan pada Disnaker setempat.

Menurut mahkamah, frase "Demi Hukum" Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai" pekerja dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas Ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat", dengan syarat (1) telah dilaksanakan perundingan bipartite dan perundingan bipartite tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding, dan (2) telah dilakukan pemeriksaan oleh

Hal. 12 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pegawai pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan-perundangan; Mahkamah Konstitusi menambahkan, pemeriksaan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan adalah untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan serta memberi perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha seperti dijamin Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945. Karenanya pekerja dapat meminta pelaksanaan nota pemeriksaan pegawai pengawas Ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat;

E. Tidak jelas dasar hukum dalil gugatan

Bahwa para Penggugat sebagaimana posita gugatan angka (10), mendalilkan telah di PHK dengan alasan efisiensi maka hak-hak normatif yang harus diperoleh (*vide*: Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13/2013 berbunyi "pekerja berhak atas besar dua kali ketentuan Pasal 156 (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (3), dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (4) adalah sebesar Rp68.589.940,00;

Bapak ketentuan Pasal 164 ayat 3 Undang Undang Nomor 13/2003 yang dijadikan dasar hukum tuntutan para Penggugat, ternyata oleh Mahkamah Konstitusi RI sudah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dikaitkan dengan keadaan perusahaan tutup permanen maupun sementara. Padahal perusahaan Tergugat saat ini masih operasional, tidak tutup. Jadi sangat jelas bahwa gugatan para Penggugat tidak jelas dasar hukumnya;

Bahwa berdasarkan hal hal tersebut diatas, maka jelas bahwa gugatan para Penggugat telah diajukan oleh kuasa hukum yang tidak memiliki legal standing, oleh karena itu mohon putusan sela, dan Selain itu sebagaimana kami Uraikan diatas bahwa surat gugatan juga diajukan secara tidak jelas/kabur (*obscuur Libel*) serta adanya Eksepsi lainnya, maka kami mohon majelis hakim yang terhormat dapatlah mengabulkan Eksepsi yang diajukan Tergugat dan menyatakan gugatan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memberikan putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg tanggal 6 Desember 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Hal. 13 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 14 Juli 2015 karena Tergugat melakukan efisiensi;
- Menghukum Tergugat untuk membayar hak Para Penggugat sebesar Rp42.310.180,00 (empat puluh dua juta tiga ratus sepuluh ribu seratus delapan puluh rupiah) dengan rincian masing-masing:
 1. Penggugat I Nur Khasanah sebesar Rp20.478.902,00 (dua puluh juta empat ratus tujuh puluh delapan ribu sembilan ratus dua rupiah);
 2. Penggugat II Maliki sebesar Rp21.831.278,00 (dua puluh satu juta delapan ratus tiga puluh satu ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah);
- Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;
- Biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp430.000,00 (empat ratus tiga puluh ribu rupiah) dibebankan kepada negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 6 Desember 2016, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 September 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 23 Desember 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/K/2016/PN.Smg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Semarang pada tanggal 5 Januari 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat pada tanggal 11 Januari 2017, kemudian Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 16 Januari 2017;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah:

1. Bahwa putusan perkara PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg yang kami mohonkan kasasi tersebut telah dibacakan dalam sidang Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada hari Selasa 06 Desember 2016. Kemudian Pemohon Kasasi menyatakan Kasasi pada tanggal 23 Desember 2016 dan selanjutnya Memori Kasasi diajukan ke

Hal. 14 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kepaniteraan PHI pada tanggal 05 Januari 2017. Dengan demikian pernyataan dan pengajuan Memori Kasasi sudah sesuai ketentuan hukum yang berlaku, oleh karenanya permohonan kasasi ini patut untuk dapat diterima;

2. Bahwa Permohonan Kasasi yang dipaparkan dan diajukan oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat, adalah sesuai dengan apa yang diatur di dalam Pasal 30 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang berbunyi:

“Mahkamah Agung dalam tingkat Kasasi membatalkan putusan atau penetapan Pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:

1. tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
2. salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
3. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan”;

3. Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Tergugat sangat berkeberatan baik terhadap pertimbangan hukum maupun terhadap putusan Majelis Hakim dalam perkara *a quo*, karena menurut hemat Pemohon Kasasi bahwa Majelis Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah lalai memenuhi syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan . Selain itu telah keliru mempertimbangkan bukti-bukti sesuai hukum sehingga salah pula dalam menerapkan hukumnya atau melanggar hukum yang berlaku, dan juga melampaui batas wewenang. Secara lebih rinci keberatan-keberatan tersebut kami jelaskan di bawah ini;

4. Bahwa dalam Putusan PHI Perkara Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/G/2016PN.Smg. tersebut, Majelis Hakim telah menyatakan bahwa penerima kuasa termohon kasasi/dahulu para Penggugat yaitu M.A. Tholib dkk sebagai Ketua Tim Advokasi dan Pembelaan DPP PPMI Kota Pekalongan adalah sah dikarenakan di PT.Panamtex Kabupaten Pekalongan sudah ada unit kerja Serikat Pekerja PPMI. (putusan halaman 37 alinea 4 dan 5);

Menurut Pemohon Kasasi, *de Factie* bertentangan dengan hukum dikarenakan terdapat fakta hukum, sebagai berikut:

Bahwa Penerima Kuasa dari Para Penggugat dalam perkara *a quo* adalah Eko Novriansyah Putra, S.H., M.A.Tholib, Benny A. Adam, Warsid, Duloh Abduloh dan Jefri Arisman adalah Tim Advokasi dan Pembelaan DPP PPMI, telah menerima kuasa dari mantan para pekerja PT.Panamtex yang

Hal. 15 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di perusahaan PT. Panamtex bertahun-tahun lalu sudah dicatatkan pembentukan Serikat Pekerja SPN PT.Panamtex dengan Ketua Sdr. M. Ibnu Mas'ud dan Sekretaris M. Zaenal, dan sampai saat ini masih sah sebagai wakil pekerja. Dengan demikian dalam perkara *a quo* yang berhak mewakili dan bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di PHI dalam perkara *a quo* adalah SP SPN PT. Panamtex;

Faktanya Para Penggugat adalah mantan pekerja PT.Panamtex yang sudah memiliki SP yaitu SP-SPN PT.Panamtex, halmana dibuktikan adanya data verifikasi keanggotaan SP SPN Panamtex di Disnaker Kabupaten Pekalongan (kurang lebih 900 anggota pekerja SPN) dan Para Penggugat sebagai mantan pekerja PT.Panamtex setiap bulannya melakukan pembayaran iuran anggota SP SPN Panamtex. Sekiranya Para Penggugat mengklaim saat ini adalah anggota DPC PPMI atau Pengurus PPA SP PPMI PT. Panamtex, itu dilakukan ketika yang bersangkutan tidak memiliki hubungan kerja lagi dengan Perusahaan/PT.Panamtex;

Bahwa faktanya PPA SP PPMI PT.Panamtex dibentuk oleh para pekerja (para Penggugat yang sudah selesai hubungan kerjanya (PKWT berakhir), artinya saat membentuk/mencatatkan keberadaan PPA SP PPMI PT. Panamtex, para Penggugat bukan lagi pekerja PT. Panamtex. Terbukti dengan adanya bukti pencatatannya pada Maret 2016, jadi terbentuk 8 (delapan) bulan kemudian sejak permasalahan muncul, dan KTA PPMI yang diperoleh Para Penggugat dari PPMI pada bulan Desember 2015, . Jadi dapatlah disimpulkan bahwa PPA SP PPMI PT.Panamtex dibentuk oleh pekerja pekerja yang telah berakhir hubungan kerjanya/selesai PKWT, dan terkesan sebagai SP yang jadi-jadian yang dibentuk semata-mata supaya dapat beracara di PHI Bahwa pencatatan PPA SP PPMI PT.Panamtex jelas-jelas melanggar aturan tentang Serikat Pekerja, karena pembentukannya oleh Para Pekerja pada saat tidak lagi memiliki hubungan kerja, maka Serikat Pekerja yang demikian dikategorikan sebagai Serikat Pekerja Di Luar Perusahaan. Bahwa Majelis Hakim terlalu gegabah dan sumir menilai Kuasa Para Penggugat sah sebagai Kuasa Hukum, hanya karena melihat ada bukti pencatatan PPA SP PPMI PT. Panamtex. Padahal Majelis Hakim seharusnya teliti dan jeli bahwa pencatatannya pada Bulan Maret 2016, sementara itu kasus perkaranya pada bulan Juli 2015;

5. Bahwa Putusan Perkara PHI Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/G/PHI.Smg (pada halaman 33 dan 39), memberikan pertimbangan hukum dengan menyatakan "bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 07/PUU-XII/

Hal. 16 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2014 belum mempunyai peraturan pelaksanaan yang dapat melaksanakan ketentuan Putusan MK Nomor 07/PUU-XII/2014 mengenai nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat apakah Pengadilan Negeri dimana tempat bekerja pekerja atau Pengadilan Negeri wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)?, hal demikian juga tidak ada kepastian hukum dalam bentuk pengesahannya apakah pengesahan Pengadilan Negeri tersebut berbentuk penetapan atau putusan. Bahwa putusan MK tersebut tidak menghapus kewenangan PHI dalam memeriksa dan memutus perkara PHI, oleh karena itu Majelis berpendapat bahwa PHI berwenang memberikan pertimbangan hukum dan putusan mengenai apakah hubungan kerja berstatus PKWT atau PKWTT”;

Pemohon Kasasi menilai de Factie dengan pertimbangan seperti di atas, jelas Majelis Hakim dalam pertimbangannya telah melampaui batas wewenang. Bahwa Majelis Hakim tidak berwenang menilai dan menafsirkan dengan alasan putusan MK tidak jelas. Justru sebaliknya bahwa dengan terbitnya Putusan MK Nomor 07/2014, maka perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha seperti dijamin Pasal 28 D Ayat (1) Undang Undang Dasar 1945 menjadi lebih jelas dan tegas terkait Pasal 59 Ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu “frase demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”. Bahwa Putusan MK memang tidak memerlukan Peraturan Pelaksanaan;

Bahwa perkara PHI Nomor 37 yang kami mohonkan kasasi adalah perkara dimana para Penggugat/termohon kasasi menuntut status PKWT menjadi PKWTT. Oleh karenanya seharusnya Majelis Hakim harus tunduk dengan putusan MK 07/2014 karena putusan MK ini mengatur secara jelas bagaimana prosedur peralihan PKWT menjadi PKWTT tersebut. Bahwa putusan Mahkamah Konstitusi tidak memerlukan peraturan pelaksanaan, dan putusannya bersifat final dan mengikat;

Bahwa menurut Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, yaitu dalam putusannya Nomor 07/PUU-XII/2014 terkait ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13/2003, MK memaknai frase “Demi Hukum” itu terkait pengesahan proses peralihan status dari PKWT ke PKWTT melalui Penetapan Pengadilan Negeri. Sebelum ke pengadilan negeri, kedua belah pihak telah menempuh upaya perundingan bipartite tetapi tidak mencapai kesepakatan, dan adanya nota hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Disnaker setempat.

Hal. 17 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Menurut Mahkamah Konstitusi, frase “Demi Hukum” Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “pekerja dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat”, dengan syarat (1) Telah dilaksanakan perundingan bipartite dan perundingan bipartite tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding, dan (2) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan-perundangan;

Mahkamah Konstitusi menambahkan, pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan serta memberi perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha seperti dijamin Pasal 28 D Ayat (1) Undang Undang Dasar 1945. Karenanya pekerja dapat meminta pelaksanaan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat;

6. Bahwa putusan PHI perkara Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Semarang, ternyata Majelis Hakim dalam putusannya telah memberikan putusan melebihi apa yang dituntut, yaitu terlihat pada halaman 39 alinea ke-2 sebagai berikut “Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan dan ketentuan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berubah dari hubungan kerja status kontrak kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi pekerja tetap atau dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”;

Bahwa dalam surat gugatannya Para Penggugat Pada Petitumnya tidak terdapat tuntutan/petitum untuk menyatakan Kontrak Kerja/PKWT tidak sah dan bertentangan dengan hukum, oleh karenanya demi hukum menjadi pekerja tetap/PKWTT. Karena tidak ada petitum yang demikian, maka status hukum hubungan kerja Para Penggugat tetaplah status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Oleh karena itu, ketika Majelis Hakim memberikan putusan PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT, maka sejatinya Hakim dalam perkara A-quo telah memberi putusan yang tidak diminta Para Penggugat. Hal yang demikian tidak dilarang oleh hukum yang berlaku;

Bahwa *de factie*, dalam dalil gugatan Para Penggugat menguraikan pekerjaan Para Penggugat di PT.Panamtex termasuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap sehingga hubungan kerja tidak dapat dilakukan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT. Selanjutnya saat PKWT berakhir, Para Penggugat beralih hubungan kerjanya demi hukum berubah menjadi

Hal. 18 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017



PKWTT. Jadi diketahui Para Penggugat menuntut adanya hubungan kerja berdasar PKWTT/PEKERJA TETAP, maka perselisihan dalam hal ini adalah perselisihan hak. Apa yang sudah diuraikan itu adalah posita gugatan sebagaimana diuraikan pada surat gugatan angka (3), akan tetapi perselisihan hak (permintaan PKWT menjadi PKWTT) yang demikian itu tidak dimintakan dengan tegas dalam petitum gugatan, artinya dalam surat gugatan sama sekali tidak ada petitum tentang perselisihan hak;

Bahwa Posita Para Penggugat yang ditengarai sebagai perselisihan hak, namun tidak dimintakan dalam Petitumnya. Oleh karenanya hal yang demikian adalah sesuatu yang konyol yang semestinya tidak terjadi;

Bahwa jelas-jelas dalam perselisihan *a quo* ada/terdapat perselisihan hak yang harus dimintakan dalam petitumnya, dimana nanti harus diputus terlebih dahulu oleh majelis hakim sebelum perselisihan PHKnya (Pasal 86 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004). Bagaimana Majelis akan memberikan putusan tentang perselisihan haknya, ketika Para Penggugat sendiri tidak meminta petitum perselisihan hak (PKWT ke PKWTT)??.

Bahwa Majelis Hakim hanya terbatas mengabulkan hal-hal yang diminta secara tegas dalam petitum gugatan. Dalam perkara *a quo*, meskipun sesuatu hal atau hak (PKWT menjadi PKWTT) dikemukakan dengan jelas dan tegas dalam dalil gugatan, serta hal atau hak itu dapat dibuktikan Para Penggugat dalam persidangan, namun hal itu tidak dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim apabila tidak diminta dalam petitum. Sesuatu yang tidak dituntut (PKWTT-nya) dalam petitum dalam perkara *a quo*, maka tidak dapat dipertimbangkan dalam putusan;

7. Bahwa perkara PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg, dalam putusannya (halaman 40 alinea 3) Majelis Hakim menggunakan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dalam mengabulkan tuntutan para Penggugat; Pada kenyataannya ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13/2003 tersebut oleh Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 19/PUU-IX/2011 sudah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dikaitkan dengan keadaan Perusahaan tutup permanen maupun sementara. Padahal perusahaan Tergugat saat ini masih operasional, tidak tutup. Jadi sangat jelas bahwa gugatan Para Penggugat tidak jelas dasar hukumnya. Oleh karenanya putusan hakim bertentangan dengan hukum dan melampaui kewenangan;

Hal. 19 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 5 Januari 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 16 Januari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus sejak tanggal 14 Juli 2015 sedangkan kuasa dari pekerja yang mengajukan gugatan *a quo* kepengurusannya baru terbentuk tanggal 22 Maret 2016 dan di daftarkan di Disnakertrans Kabupaten Pekalongan tanggal 23 Maret 2016;

Bahwa dengan demikian terbukti serikat pekerja yang menjadi kuasa dari para Penggugat baru terbentuk setelah para Penggugat tidak lagi menjadi pekerja Tergugat sehingga kuasa Para Penggugat tidak memiliki *legal standing* untuk mewakili para Penggugat di persidangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: Pimpinan PT. PANAMTEX, tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg tanggal 6 Desember 2016 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **Pimpinan PT. PANAMTEX**, tersebut;

Hal. 20 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg tanggal 6 Desember 2016;

MENGADILI SENDIRI:

Dalam Eksepsi:

Menerima Eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima;
- Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 11 April 2017 oleh Sudrajad Dimiyati, SH., MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Arief Sapto Nugroho, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

Ttd./

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H

Ttd./

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.,

Ketua,

Ttd./

Sudrajad Dimiyati, SH., MH

Panitera Pengganti

Ttd./

Arief Sapto Nugroho, S.H., M.H

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP.19591207 198512 2 002

Hal. 21 dari 21 hal.Put.Nomor 263 K/Pdt.Sus-PHI/2017